

## الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين في العراق

أحمد حمدان لفته	سلام داود جاسم	ثامر نعمة حمد
كلية الزراعة -	وزارة التعليم العالي والبحث	كلية الزراعة -
جامعة بغداد	العلمي	جامعة بابل

المستخلص

يعد الرضا الوظيفي من المفاهيم السلوكية التي تقيس مدى تقبل الفرد لوظيفته من جميع جوانبها ، لذا فقد استهدف البحث الحالي هدفاً أساسياً يتمثل في التعرف على مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين في العراق فضلاً عن التعرف على الفروق تبعاً لمتغيرات البحث المرتبطة : بـ العمر ، والجنس ، وتقدير الجهود ، ومديرية الزراعة . اتبع الباحثون في إجراء هذا البحث المنهج الوصفي مستخدمين أسلوب الدراسات المسحية ، لانهما تتناسب وطبيعة هذه الدراسة التي أرادت تحديد مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين في العراق عموماً. قد تم إجراء البحث على عينة قوامها (90) مرشداً زراعياً يعملون بتخصص الإرشاد الزراعي ضمن محافظات (بنين و كركوك و صلاح الدين و ديالى و بندا و بابل و البصرة و المنشي و الناصرية). لغرض جمع المعلومات بدأ الباحثون باعداد اداتين للبحث ، الأولى : تمثلت بمقياس الرضا الوظيفي الذي تضمن ستة مجالات هي (العلاقة مع رؤساء العمل ، والعلاقة مع زملاء العمل ، والاستقرار الوظيفي ، وسياسة الإدارة ، والراتب ، والحوافز) ، والأداة الثانية : استبيان خاص بالمتغيرات المستقلة ، اعتمد للباحثون على طريقة صدق المحتوى عن طريق عرضها على عدد من منسوبي الهيئة العامة للإرشاد والتعاون الزراعي فضلاً عن الأكاديميين المهتمين بموضوع الإرشاد الزراعي في بعض الجامعات العراقية . تم توزيع الاستبانة على عينة البحث كلاً بمكان عمله ، وذلك خلال الفترة الواقعة ما بين 2006/8/1 - 5/25 . استخدمت بعض الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات . أظهرت النتائج ان مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين في العراق ، كان متوسطاً يميل الى الارتفاع النسبي ، كما توصل البحث كذلك الى وجود علاقة معنوية بين الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين ومتغير تقدير الجهود .

The Iraqi Journal of Agricultural Sciences

Lafta et. al

## JOP SATISFACTION OF AGRICULTURAL EXTENSION WORKERS IN IRAQ

Ahmed H. Lafta  
Agric. Extension and  
Education Dept.  
College of Agric. Univ. of  
Baghdad

Salam D. Jasem  
Ministry of Higher and  
Scientific Research

Thamer N. Hamad  
College of Agric.  
Babel Univ.

## Abstract

Job satisfaction is one of the behavioral concepts that measure the extent of an individuals acceptance of all aspects of his job. So , the main aim of the present research is investigating the level of job satisfaction of agricultural extension workers in Iraq , as well as identifying the differences according to the following relevant variables : age , sex , effort estimation , and agriculture directorate . The study was conducted on a sample of 90 agricultural guides specialized in agriculture extension in the governorates of Ninevah , Karkuk , Salahil-Din , Diyala , Baghdad , Babylon , Basrah , Muthana , and Nasiriya . To collect information , the researchers prepared two research instruments . The first one is represented by the job satisfaction scale including six fields : relationship with employers , relationship with colleagues , job stability , administration policy , salary , and incentives . The second one is a questionnaire of independent variables . Some statistical tools were used for data analysis . several statistical tools have been used in data analysis such as standard score , person correlation formula . The study findings have revealed that the level of job satisfaction of agricultural extension workers in Iraq is medium tending to relative increase , and that there is a significant relationship between these workers job satisfaction and the variable of effort estimation . The researcher has recommended and reinforcing motives for workers and offering material and moval incentives for them to increase their jobs satisfaction to work .

\* تاريخ استلام البحث 2006/9/9 , تاريخ قبول البحث 2007/6/23

## المقدمة

نظراً للعلاقة القائمة بين تطور الزراعة ونقد المجتمع ونهضته فقد اوجب على العاملين في ميدان الارشاد الزراعي ان يكونوا على درجة عالية من الكفاءة في عملهم ، والتي لا تتحقق الا اذا كان المرشدون الزراعيون يتمتعون بدرجة عالية من الرضا الوظيفي نحو عملهم كأحد المتغيرات الاساسية لذلك (1) ، حيث يعد الرضا من المفاهيم السلوكية التي تقاس مدى تقبل الفرد لوظيفته من جميع جوانبها (8) مما يعكس درجة سعادته واستقراره فيها وما تحققه له الوظيفة من اشباع لحاجاته المتعددة التي يرغب ان يشبعها ، فكلما حققت له هذه الوظيفة قدراً أكبر من الاشباع كلما ازداد رضاه عنها وبالتالي ازداد ارتباطه بها وكان أكثر انجذاباً وانجازاً لها ، وبعبارة أخرى إذا شعر بعدم الرضا عن وظيفته فقد ينفعه ذلك الى الاستقالة والبحث عن وظيفة أخرى وما الى ذلك (4). ويتأثر موضوع الرضا الوظيفي بالعديد من العوامل (15) ففي دراسة فريدريك هيرزبيرك (Fredrick Herzberg) في نظريته ذات العاملين (Two Factor Theory) وجد ان عدم الرضا والسعادة يرتبطان بظروف وبيئة العمل ، بينما الرضا والسعادة لهما ارتباط بالعمل ذاته (16) وقد صنف هيرزبيرك العاملين الى : عوامل دافعة (مرضية) وهي التي تزيد من دافعية الانتاج وترتبط بالعمل نفسه من شعور بالانجاز والتقدم وتحمل المسؤولية وغيرها . والاخرى فقد اطلق عليها العوامل الوقائية (غير المرضية) والمرتبطة بالحوافز المادية والراتب الشهري وظروف العمل والعلاقات الاجتماعية والتي تؤدي الى عدم الرضا (11). وفي ضوء الاطار المرجعي للدراسات والبحوث العلمية التي تطرقت الى دراسة وتحليل مستويات الرضا الوظيفي لدى المرشدين الزراعيين في العراق ، فقد اتضح للباحثين ان النتائج كانت تشير الى مستويات واطنة وغير مرضية عموماً (2) وقد يعزى ذلك الى مجمل الصعوبات المهنية والادارية او حتى قد تكون شخصية يواجهها البعض منهم والتي قد تسبب القلق والتوتر والاحباط وبالتالي فانها تؤثر على فاعليتهم في اداء الاعمال

الموكلة اليهم . عليه فقد برزت تساؤلات البحث في تحديد مستوى الرضا الوظيفي عموماً لدى المرشدين الزراعيين في العراق من اجل التعرف على جانب مهم ذي تأثير كبير على اداء المرشدين الزراعيين والذي سينعكس على تحقيق للتنمية الزراعية لاهدافها .

وبذلك بطرح التساؤل الاتي : ما مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين الزراعيين في العراق وعلاقته ببعض العوامل ؟ وكانت اهداف البحث قد صبت في تحديد مستوى الرضا الوظيفي عموماً للمرشدين الزراعيين في العراق . وكذلك التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين الزراعيين في العراق من حيث تأثيره بمجالات العلاقة مع رؤساء العمل ، والعلاقة مع زملاء العمل ، والاستقرار الوظيفي ، وسياسة الادارة ، والراتب ، والحوافز . وكذلك التعرف على الفروق المعنوية في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغيرات : العمر ، والجنس ، وتقدير الجهود ، ومديرية الزراعة . فضلاً عن الكشف عن علاقة مستوى الرضا الوظيفي بجملة المتغيرات المستقلة المذكورة آنفاً.

## المواد وطرق البحث

## منهج البحث

اتبع الباحثون في اجراء هذا البحث المنهج الوصفي مستخدمين اسلوب الدراسات المسحية ، لانها تتناسب وطبيعة هذه الدراسة التي استهدفت اسامياً التعرف على مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين في العراق .

## مجتمع البحث وعينه

شمل مجتمع البحث المرشدين الزراعيين العاملين في العراق ، ونتيجة للظروف السائدة ارتأى الباحثون اختيار ثلاثة محافظات من كل منطقة جغرافية وبصورة عشوائية ، وبواقع 10 عشرة مرشدين يعملون بتخصص الارشاد الزراعي في مديريات زراعة المحافظات والشعب الزراعية التابعة لها ، ويوضح جدول 1 توصيف العينة الكلية للبحث .

جدول 1. توصيف عينة البحث

جدول 1 . توصيف سيرة المرشدين

ت	المنطقة	المحافظة	عدد المرشدين
1	الشمالية	نينوى	10
		كركوك	10
		صلاح الدين	10
2	الوسطى	ديالى	10
		بغداد	10
		بابل	10
3	الجنوبية	البصرة	10
		المنجلى	10
		الناصرية	10
المجموع			90

## تطبيق الاستبانة وتحليل البيانات

تم توزيع الاستبانة على عينة البحث كلاً بما كان عمله ، وذلك خلال الفترة الواقعة ما بين 5/25 - 2006/8/1 . استخدمت الأساليب الإحصائية المناسبة لاهداف البحث ، حيث تمثلت المتوسطات الحسابية والنسب المئوية والارتباط البسيط ومعامل الانحدار .

## النتائج والمناقشة

اظهرت نتائج البحث ان اعلى قيمة رقمية حصل عليها المرشدون الزراعيون للرضا الوظيفي كانت 282 درجة من اصل 340 درجة ، فيما كانت ادنى قيمة رقمية 168 درجة وبمتوسط مقداره 226.08 درجة . ولغرض تحديد مستوى الرضا الوظيفي عموماً للمرشدين الزراعيين في العراق وثلاثياً لمشاكل القياس فقد تم تحويل جميع درجات الرضا الوظيفي التي حصل عليها المرشدون الزراعيون من درجات خام الى درجات معيارية ، ومن ثم توزيع المبحوثين على ضوئها الى ثلاث فئات لمستوى الرضا الوظيفي وهي (الواظنة ، والمتوسطة ، والعالية) وكما يوضحها الجدول الآتي :

## ادوات البحث :

## بناء مقياس الرضا الوظيفي

بعد الاطلاع على الادبيات ذات العلاقة بموضوع الرضا الوظيفي ومراجعة الدراسات السابقة والمقاييس ذات الصلة ، بدأ الباحثون باعداد استبانة استبيان تتضمن على مجالات الرضا الوظيفي لاستخدامها كاداة لجمع المعلومات ، وقد حددت ستة مجالات هي (الرضا عن العلاقة مع رؤساء العمل ، والرضا عن العلاقة مع زملاء العمل ، والرضا عن الاستقرار الوظيفي ، والرضا عن سياسة الادارة ، والرضا عن الراتب ، والرضا عن الحوافز). وقد قيست هذه المجالات بواسطة 68 فقرة واستخدم لقياسها مقياس مندرج مؤلف من 5 خمسة مستويات هي (راض جداً ، راض ، راض نوعاً ما ، غير راض ، غير راض إطلاقاً). واعطيت هذه المستويات الاوزان (1 ، 2 ، 3 ، 4 ، 5) على التوالي للفقرة السالبة ، وتعكس هذه الاوزان ان كانت الفقرة موجبة وبذلك تتراوح درجة مستوى الرضا الوظيفي بين 68 - 340 درجة . اما قياس المتغيرات المستقلة فقد وضع مقياساً خاصاً بقياس كل متغير مستقل وكما هو مبين في عرض النتائج لاحقاً .

جدول 2 . فئات مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين في العراق

فئات مستوى الرضا	الدرجة المعيارية	العدد	النسبة المئوية	X	S.D
واحدة	اقل من (1-)	12	13	226.08	27.40
متوسطة	بين (1- ، 1+)	61	68		
عالية	اكثر من (1+)	17	19		
المجموع		90	%100		

اما مجال العلاقة مع زملاء العمل : سجلت النتائج ان اعلى قيمة رقمية حصل عليها المرشدون الزراعيون في هذا المجال كانت 50 درجة ، من اصل 50 درجة ، فيما كانت ادنى قيمة رقمية مسجلة 22 درجة ، وبمتوسط مقداره 39.5 درجة .

اما مجال الاستقرار الوظيفي : بينت النتائج ان اعلى قيمة رقمية حصل المرشدون الزراعيون عليها في هذا المجال كانت 70 درجة من اصل 70 درجة فيما كانت ادنى قيمة 34 درجة وبمتوسط مقداره 48.4 درجة .

اما مجال سياسة الادارة : افرزت النتائج ان اعلى قيمة رقمية حصل عليها المرشدون الزراعيون في هذا المجال كانت 58 درجة من اصل 60 درجة ، فيما سجلت ادنى قيمة 19 درجة ، وبمتوسط مقداره 40.1 درجة .

اما مجال الراتب : بلغت اعلى قيمة رقمية حصل عليها المرشدون الزراعيون في هذا المجال 31 درجة من اصل 50 درجة ، وادنى درجة 16 ، وبمتوسط مقداره 24.4 درجة .

اما مجال الحوافز : حصلت النتائج في مجال حوافز العمل على اعلى قيمة رقمية بلغت 35 درجة ، من اصل 50 درجة وادنى قيمة 15 درجة ، وبمتوسط مقداره 27.6 درجة . يوضح الجدول 3 فئات مستوى الرضا في كل مجال :

يظهر من الجدول اعلاه ان ثلثي المبحوثين يكونون ضمن الفئة المتوسطة للرضا بينما توزع الثلث الآخر على الفئة الواحدة والعالية ، وفيه تفوق للفئة العالية من الرضا ، وقد يعود سبب ذلك الى التحسين الواضح في الرواتب واحتمال الخدمه واعتماد سلم موحد في نظام الرواتب فضلاً عن اعتماد مجموعة من الظروف النفسية والبيئية والمهنية التي من شأنها رفع درجة الرضا لدى المرشدين الزراعيين واعتماد هياكل تنظيمية جديدة مختلفة عن سابقتها استحدثت بها مهمات ومحتويات وظيفية من شأنها توفير فرص التوافق للمرشدين الزراعيين مع اختصاصاتهم العلمية الدقيقة وتتماشى مع انسجاماتهم العقلية والذهنية .

اما فيما يتعلق بتحديد مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين الزراعيين في العراق من حيث تأثيره بمجالات (العلاقة مع رؤساء العمل ، والعلاقة مع زملاء العمل ، والاستقرار الوظيفي ، وسياسة الادارة ، والراتب والحوافز) فكانت النتائج :

في مجال العلاقة مع رؤساء العمل : اظهرت نتائج البحث ان اعلى قيمة رقمية حصل عليها المرشدون الزراعيون في هذا المجال كانت 60 درجة من اصل 60 درجة ، وادنى قيمة رقمية 22 درجة ، وبمتوسط مقداره 45.7 درجة .

جدول 3 . فئات مستوى الرضا الوظيفي في كل مجال من مجالات الرضا الوظيفي

مجال الرضا	فئات مستوى الرضا	العدد	النسبة المئوية	X <sup>-</sup>	S.D	معامل الارتباط
العلاقة مع رؤساء العمل	واطنة اقل من (1-)	11	12	45.7	10.4	0.761**
	متوسطة بين (1- ، 1+)	63	70			
	عالية اكثر من (1+)	16	18			
العلاقة مع زملاء العمل	واطنة اقل من (1-)	9	10	39.5	6.4	0.561**
	متوسطة بين (1- ، 1+)	61	68			
	عالية لكثير من (1+)	20	22			
الاستقرار الوظيفي	واطنة اقل من (1-)	12	13	48.4	6.6	0.551**
	متوسطة بين (1- ، 1+)	64	71			
	عالية اكثر من (1+)	14	16			
سياسة الادارة	واطنة اقل من (1-)	10	11	40.1	8.0	0.776**
	متوسطة بين (1- ، 1+)	64	71			
	عالية اكثر من (1+)	16	18			
الراتب	واطنة اقل من (1-)	14	16	24.4	4.5	0.210*
	متوسطة بين (1- ، 1+)	55	61			
	عالية اكثر من (1+)	21	23			
الحوافز	واطنة اقل من (1-)	14	16	27.6	7.7	0.615**
	متوسطة بين (1- ، 1+)	59	65			
	عالية اكثر من (1+)	17	19			

\* علماً ان قيمة (t) الجدولية على مستوى (0.05) = (0.205) وعلى مستوى (0.01) = (0.267).

موجبة وعلى مستوى (0.01) . وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت اليه احدى دراسات الشركات الصناعية غرب الولايات المتحدة التي وجدت ان ثلاثة عوامل اساسية تتحكم في الرضا عن العمل كان اولها المحيط الاجتماعي ممثلاً بالعلاقات مع رؤساء العمل والاشراف (5).

اما مجال العلاقة مع زملاء العمل : نلاحظ ان ثلثي المبحوثين تقريباً قد شكلوا الفئة المتوسط للرضا في هذا المجال بينما توزع الثلث الآخر على الفئتين الواطنة والعالية وفيه تفوق كبير لصالح الفئة العالية ويرى الباحثون ان سبب ذلك قد يعود الى ان الجو المائد في بيئة الهيئة الارشادية

ان اهم ما يميز الجدول المذكور آنفاً وكل بحسب مجاله :

مجال العلاقة مع رؤساء العمل : ونشاهد تركز ثلثي المبحوثين تقريباً ضمن الفئة المتوسطة فيما كان الثلث الآخر من حصة الفئة الواطنة والعالية وفيه تفوق واضح للفئة العالية . ويعتقد الباحثون ان سبب ذلك قد يعود الى ان معظم قادة العمل الحاليين هم من ضمن القاعدة وتم اختيارهم ليكونوا لهم رؤساء للعمل وما نتج عن ذلك كان واضحاً في المرونة التي بدأ يبدونها رؤساء العمل تجاه مرؤسيهم.

ولغرض معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي ومجال العلاقة مع رؤساء العمل بينت النتائج وجود علاقة معنوية

اما مجال الراتب : نلاحظ ان الفئة المتوسطة قد سجلت الان بعض الانخفاض النسبي حيث تركز بها اقل الثلثين بينما توزع بقية المبحوثين على الفئتين الواطئة والعالية وفيه تفوق بسيط للفئة العالية نسبياً ويرى الباحثون ان سبب ذلك اعتماد سلم موحد للرواتب فضلاً عن توفر بعض المزايا المادية البسيطة والتي من شأنها تحفيز المرشدين الزراعيين ورفع درجة الرضا لديهم . وتختلف هذه النتيجة عن ما وجدته (14, Petty) في دراسته. ولمعرفة معنوية العلاقة بين المتغيرين اظهرت النتائج وجود علاقة معنوية بينهما وعلى مستوى (0.05) ويؤكد الباحثون هنا الى ما ذهب اليه تايلر وجماعته في دراساتهم المتعددة التي تؤكد ان الحوافز المادية هي الدافع الاول والاساس عند جميع العاملين (6).

اما مجال الحوافز : نلاحظ ان الفئة المتوسطة قد حصدت ثلثي المبحوثين تقريباً بينما توزع الثلث الآخر على الفئتين الواطئة والعالية وفيه تفوق بسيط للفئة العالية ويرى الباحثون ان سبب ذلك هو حرص المرشدين الزراعيين على كسب الحوافز نظير قيامهم بانجازات وابداعات وما الى ذلك من اهداف اخرى تسعى المنظمة لتحقيقها ، ليعطي لهم شعوراً بالامن ويرمز لمكانتهم الاجتماعية . ولمعرفة معنوية العلاقة بينهما اسفرت النتائج عن وجود علاقة معنوية بينهما وعلى مستوى (0.01) وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل اليه الكردي (7) الذي اكد ان منسوب الرضا الوظيفي يرتفع كلما اخذ بعين الاعتبار موضوع الحوافز.

ولغرض الكشف عن علاقة مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين في العراق بكل من المتغيرات المستقلة بينت النتائج :

اولاً . العمر : اظهرت نتائج البحث ان اعلى عمر مرشد ضمن عينة البحث كان 63 سنة ، فيما سجل اقل عمر مرشد هو 22 سنة ، وبمتوسط مقداره 45 سنة ، وكما يوضح جدول 4 ذلك.

عموماً يتصف بالتعاون والتعاقد وتبادل الرأي والمشورة بين زملاء العمل . ولغرض معرفة معنوية العلاقة بين الرضا الوظيفي ومجال العلاقة مع زملاء العمل بينت النتائج وجود علاقة معنوية موجبة وعلى مستوى (0.01) . وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت اليه دراسة (زلزك وجماعته) التي نصت على ان الرضا الوظيفي يرتبط مباشرة بالرضا عن زملاء العمل (3).

اما مجال الاستقرار الوظيفي : نجد في هذا المجال ان اكثر من ثلثي المبحوثين هم ضمن الفئة المتوسطة للرضا في هذا المجال بينما كان الثلث الاخر مقسم بين الفئة الواطئة والعالية وفيه تفوق نسبي للفئة العالية ، ولكن هنالك شيء مميز اخر لفت انتباه الباحثين بأن نسبة الفئة الواطئة قد سجلت ارتفاعاً بسيطاً عن سابقتها ويرى الباحثون ان سبب ذلك قد يعود الى مجموعة الظروف التي يمر به جميع العاملين في المؤسسات الحكومية ممثلة بالبيئة الخارجية للعمل . ولغرض معرفة معنوية العلاقة سجلت النتائج وجود علاقة معنوية وموجبة وعلى مستوى (0.01).

اما مجال سياسة الادارة : نرصد قرابة ثلاثة ارباع المبحوثين قد اجتمعوا في الفئة المتوسطة للرضا في هذا المجال بينما كان الربع الاخر مقسم بين الفئتين الواطئة والعالية وفيه تفوق لا بأس به للفئة العالية ، ويعتقد الباحثون ان سبب هذا قد يعود الى اعتماد الهيئة العامة للإرشاد الزراعي مبدأ التعاون والتنسيق بين جهود المرشدين عموماً فضلاً عن تبنيها اساليب وسياسات جديدة في العمل تختلف قليلاً عن سابقتها مع وضوح - لا بأس به - لسياسة وتوجهات العمل الحالية. ولغرض معرفة معنوية العلاقة بينهما اسفرت النتائج وجود علاقة معنوية بينهما وعلى مستوى (0.01) وتختلف هذه النتيجة مع ما توصل اليه الهمشري (10) الذي وجد ان من بين مصادر عدم رضا العاملين في المكاتب الاردنية يعود الى سياسة عمل تلك الادارة .

جدول 4. فئات العمر وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين في العراق

ت	فئات العمر	العدد	النسبة المئوية	معدل الرضا	معامل الارتباط	المتوسط الحسابي
1	32-22	8	9	213.8	0.107	45
2	43-33	17	19	229		
3	54-44	27	30	222		
4	55 فأكثر	38	42	240		
المجموع		90	%100			

لغرض الكشف عما إذا كانت هناك علاقة ارتباطية بين متغير العمر والرضا الوظيفي، بينت النتائج وجود علاقة ارتباطية بسيطة وموجبة لكنها لم ترتق إلى مستوى المعنوية (0.05) وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه دراسة الهمشري (10) ودراسة Glick (12).

ثانياً، الجنس: يوضح جدول 5 نتائج البحث فيما يخص متغير الجنس.

يبين من الجدول اعلاه ان الفئة العمرية الواقعة ما بين 44 سنة فأكثر قد شكلت 72% وهي نسبة عالية اذا ما قورنت بنسب الفئات الاخرى، ويعتقد الباحثون ان سبب ذلك قد يعود الى قلة التعيينات المتوفرة حالياً فضلاً عن قلة الامتيازات التي توفرها الوزارة للمتعيينين حديثاً، وان ما يميز الجدول اعلاه ايضاً ان اعلى معدل للرضا كان عند الفئة العمرية 55 - فأكثر. وقد يعود سبب ذلك الى ان كبار العمر يكونون اكثر رضىً من غيرهم وذلك لافتقارهم بما قد حققوه وتواضع طموحاتهم المستقبلية.

جدول 5. فئات الجنس وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين في العراق

ت	الجنس	العدد	النسبة المئوية	معدل الرضا	معامل الارتباط
1	ذكر	15	17	221	0.137
2	انثى	75	83	231	
المجموع		90	%100		

لها والتي تأقلمت معه حيث لا يحتاج منها الى عناء كبير. ولغرض الكشف عما إذا كانت هناك علاقة ارتباطية بين متغير الجنس والرضا الوظيفي، بينت النتائج وجود علاقة ارتباطية بسيطة وموجبة ولكنها لم ترتق إلى مستوى المعنوية (0.05). وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه المساعدة (9).

ثالثاً، مديرية الزراعة: وهي موضحة كما يبينها الجدول 6.

ان المتبوع للجدول اعلاه يلاحظ ارتفاع فئة الاناث في عينة البحث حيث يرى الباحثون ان سبب ذلك هو التزامهن بالدوام الرسمي اكثر من فئة الذكور وذلك قد يكون بسبب الظروف العامة التي يعيشها اهل العراق. كما بلغت الجدول اعلاه شيء يثير التوقف عنده قليلاً وهو تفوق واضح لصالح المرشدات الزراعيات حتى حصلنا على اعلى معدل للرضا وهذا سببه ان عمل المرأة عموماً كمرشدة زراعية هو من الاعمال المناسبة

جدول 6. فئات مديريات الزراعة وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين في العراق

ت	مديرية الزراعة	العدد	معدل الرضا	معامل الارتباط
1	نينوى	10	231	-0.60
2	كركوك	10	240	
3	صلاح الدين	10	256	
4	بغداد	10	217	
5	ديالى	10	214	
6	بابل	10	217	
7	البصرة	10	212	
8	المنجى	10	219	
9	الناصرية	10	246	
	المجموع	90		

الرضا الوظيفي ومتغير مديرية الزراعة بينت النتائج وجود علاقة ارتباطية بسيطة وسالبة ولكنها لم ترتق الى مستوى المعنوية (0.05).

رابعاً. تقدير الجهود : اظهرت نتائج البحث ان اعلى قيمة رقمية لتقدير الجهود بلغت 35 درجة من اصل 40 وادنى قيمة رقمية كانت 16 درجة وبمتوسط مقداره 27.2 درجة ، وكما يوضحها الجدول 7.

ان اهم ما يميز الجدول المذكور آنفاً :

ان معدل رضا مرشدي المنطقة الشمالية هو اكثر من رضا زملائهم في المنطقتين الوسطى والجنوبية وفيه تفرق واضح لمرشدي صلاح الدين والسبب في ذلك كما لمسها الباحثون استقرار الاوضاع وهدونها الى حد ما في تلك الاماكن. وما نفت انتباه الباحثين ان معدل رضا مرشدي المنطقة الوسطى هو متساو الى حد ما وهذا معناه ان ظروف العمل التي تحيط بهم هي واحدة. ولغرض الكشف عن وجود علاقة ما بين

جدول 7. فئات تقديرات الجهود وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين في العراق

ت	فئات تقدير الجهود	العدد	النسبة المئوية	معدل الرضا	معامل الارتباط	X	s.d
1	واحدة اقل من (1-)	16	18	217	0.358**	27.22	21
2	متوسطة بين (1- ، 1+)	56	62	224			
3	عالية (اكثر من 1+)	18	20	238			
	المجموع	90	100				

الفئتين العالية والواحدة ، وفيه تفوق للفئة العالية من تقدير الجهود ، وذلك لاعتقاد المرشدين الزراعيين - كما لمسها الباحثون - بان عملية تقدير الجهود تحيطهم موضع

ان اهم ما يميز الجدول اعلاه :

ان ما يزيد على نصف المبحوثين كانوا ضمن الفئة المتوسطة فيما كانت اقل النصف الاخر مقسماً بين



المذكورة آنفاً فكان هدف الكشف عن هذه العلاقة هو لمعرفة اثر كل متغير مع وجود المتغيرات الاخرى على مستوى الرضا الوظيفي ومن ثم ترتيب تلك المتغيرات وفقاً لذلك ، فضلاً عن معرفة مقدار التباين الكلي في مستوى الرضا الذي تفسره مجموعة المتغيرات المستقلة المدروسة ، وقد اظهرت النتائج كما موضحة في الجدول (8).

قبول واعتبار واحترام الآخرين وتجعل لهم مكانة اجتماعية متميزة . ولغرض معرفة معنوية العلاقة ما بين الرضا الوظيفي ومتغير تقدير الجهود بينت النتائج وجود علاقة معنوية على مستوى (0.01) بينهما . وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل اليه الصباغ (5) وما اكده كذلك (William. 13).

ولغرض الكشف عن علاقة مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين في العراق بجملة المتغيرات المستقلة

جدول 8 . مراحل نموذج تحليل الانحدار لمستوى الرضا الوظيفي وجملة المتغيرات المستقلة

ت	المتغيرات المستقلة	معامل الارتباط	معامل التحديد $R^2$	المتغير في معامل التحديد	معامل الانحدار الجزئي	معنوية النموذج F
1	العنوان ، الجنس ، تقدير الجهود ، المديرية ، العمر	0.389	0.152	101	25.9	
2	العنوان ، الجنس ، تقدير الجهود ، العمر	0.389	0.151	111	25.83	
3	الجنس ، تقدير الجهود ، العمر	0.385	0.148	118	25.73	
4	الجنس ، تقدير الجهود	0.373	0.139	119	25.71	
5	تقدير الجهود	0.356	0.128	118	25.72	0.01

4- المستوى العام لرضا المرشدين الزراعيين في مجال الاستقرار الوظيفي هو متوسط يميل الى الارتفاع النسبي . مع وجود علاقة معنوية بينهما.

5- تميز المستوى العام للرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين في مجال سياسة الادارة الى المستوى المتوسط الذي يميل الى الارتفاع النسبي . مع وجود علاقة معنوية بينهما.

6- المستوى العام لرضا المرشدين الزراعيين في مجال الراتب هو متوسط يميل الى الارتفاع النسبي مع وجود علاقة معنوية بينهما.

7- المستوى العام لرضا المرشدين الزراعيين في مجال الحوافز بالمتوسط الذي يميل الى الارتفاع النسبي . مع وجود علاقة معنوية بينهما.

8- وجود فروق ذات دلالة احصائية لمتغير تقدير الجهود للمرشدين الزراعيين في العراق فيما لم تسجل اية علاقة معنوية مع بقية المتغيرات المستقلة .

ويشير الجدول 8 الى ان متغير تقدير الجهود والذي يرتبط بعلاقة معنوية وموجبة وعلى مستوى (0.01) مع الرضا الوظيفي كان له اكثر تأثيراً من المتغيرات المستقلة المدروسة في البحث وانه ساهم في تفسير 35.6 من الرضا الوظيفي .

#### الاستنتاجات والتوصيات

- 1- يتطلب عمل المرشدين الزراعيين مستوى عال من الرضا ، بحيث يجعلهم قادرين على اداء اعمالهم بنجاح الا ان واقع مستوى الرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين يشير الى المستوى المتوسط الذي يميل الى الارتفاع النسبي .
- 2- تميز المستوى العام للرضا الوظيفي للمرشدين الزراعيين في مجال العلاقة مع رؤساء العمل بالمتوسط الذي يميل الى الارتفاع النسبي ، مع وجود علاقة معنوية بينهما.
- 3- اتسم المستوى العام لرضا المرشدين الزراعيين في مجال العلاقة مع زملاء العمل بالمستوى المتوسط الذي يميل الى الارتفاع النسبي ، مع وجود علاقة معنوية بينهما.

- 5- الصباغ ، هاني احمد يونس . 1998 . الرضا عن العمل ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة بغداد . ع ص : 51 .
- 6- الفرحان ، قاسم محمد . 1987 . ملزمة الادارة والاشراف ، مطابع وزارة التعليم العالي ، جمهورية العراق . ع ص : 23 .
- 7- الكردي ، عصمت . 2002 . الرضا الوظيفي لدى العاملين في النشاط الرياضي في الجامعات الاردنية الرسمية والاهلية ، مجلة دراسات للعلوم التربوية ، 23 (2) : ع ص : 313-330 .
- 8- كنسود ، عمار الطيب . 1995 . علم النفس الصناعي والتطبيعي الحديث ، المجلد الاول ، منشورات جامعة قار يونس . ع ص : 470 .
- 9- المساعدة ، عبد الحميد . 2002 . الرضا الوظيفي لدى الموظفين الاداريين في جامعة اليرموك ، مجلة مؤتمنة ، 13 (6) : ع ص : 93-115 .
- 10- الهمشري ، عمر احمد . 2002 . الرضا عن العمل لدى العاملين في المكتبات المتخصصة في الاردن ، مجلة دراسات . 25 (1) : ع ص : 57-73 .
- 11- Herzberg , F. ; B ,Mausner. and B ,Snyderman. 1959 . The Motivation to work , New York : John Wiley and Sons.p. 51-59 .
- 12- Glick , N. L. 2002. Job Satisfaction Among Academic Administration at Selected American Colleges and Universities .Dissertation Abstract International , 52 (2) , P. 736.
- 13- Werther , W. B. and K ,Davis. 1996 . Resources and Personal Management , 5<sup>th</sup> edn. Boston : Irwin McGraw-Hill .pp 321.
- 14- Petty , G. and , L. M Hatcher, 2001. Job Satisfaction of Faculty From Technical Instituities Community Colleges , Journal of studies in technical centers.
- 15- Robert , K. and K ,Angelo. 2001. Organization Behavior. New York , 5<sup>th</sup> edn , Irwin McGraw-Hill . p. 27.
- 16- Harris , M. 2000. Human Resource Management , 2<sup>nd</sup> edn, U.S.A., Harcourt College Publishers . p. 74.
- 9- ضرورة مراعاة عملية تقدير الجهود بشكليه المادي والمعنوي ، فضلاً عن توفير ظروف عمل مناسبة نظراً لما تركه من اثر حسن في نفوسهم والذي ينعكس في زيادة رضاهم نحو عملهم .
- 10- الاهتمام بمناخ العلاقات الانسانية السائدة في بيئة العمل وبشكل عام سواء العلاقة مع رؤوساء العمل او مع زملاء العمل فضلاً عن توفر الضمانات الحالية والمستقبلية للمرشدين الزراعيين وعدم تعرضهم للنقل او الطرد الكيفي .
- 11- ضرورة العمل على وضع اسلوب لزيادة الحوافز وذلك للاعمال الاضافية التي يقومون بها وتفعيل التعليمات التي تبهم في تحسين الوضع المادي والمعنوي لهم ، فضلاً عن اعتماد سياسة واضحة في احتساب الحوافز .
- 12- الاعمال الارشادية يجب ان توكل الى اختصاصصي الارشاد الزراعي لما يملكونه من معلومات ولهم القابلية على التعامل مع الآخرين .
- 13- العمل على استقطاب الذكور من المرشدين الزراعيين وذلك هنالك من الاعمال ما لم تستطع المرأة القيام بها.
- 14- ان يكون تركيز عمل الارشاد الزراعي الميداني في المناطق الهائلة نسبياً ولا سيما المناطق الشمالية التي ينتها نتائج البحث .
- 15- ايجاد نظام خاص للتعيين كفيل باستقطاب خريجي اقسام الارشاد الزراعي في العراق وزجهم في العمل الميداني.

## المصادر

- 1- امين ، سليم محمد . 1982 . العوامل المؤثرة على كفاءة اداء المرشدين الزراعيين في المنطقة الوسطى ، رسالة ماجستير ، كلية الزراعة ، جامعة بغداد . ع ص : 3
- 2- الجاف ، طاهر محمد لائق . 1982 . الانفعال الوظيفي للمرشدين الزراعيين في العراق ، رسالة ماجستير ، كلية الزراعة ، جامعة بغداد . ع ص : 5
- 3- حسن ، محمد حربي . 1977 . اهم المشاكل العمالية في مصانع بغداد ، رسالة ماجستير ، كلية الاداب ، جامعة بغداد . ع ص : 79 .
- 4- سليمان ، حنفي محمود ، مقدمة في المفاهيم السلوكية ، القاهرة ، دار الجامعات المصرية ، بدون تاريخ . ع ص :